

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN KELUAR**

(Studi Pada Perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta)



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi Universitas

Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ARDY KURNIAWAN NUGROHO

B 200 080 041

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan
judul : **PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN KELUAR (Studi Pada Perawat RS. PKU Muhammadiyah
Surakarta).**

Yang ditulis oleh

ARDY KURNIAWAN NUGROHO
B 200 080 041

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi
syarat untuk diterima.

Pembimbing Utama

(Dra. Rina Trisnawati, M.Si. Ph.D.Ak)

Surakarta, 26 Juli 2012

Co Pembimbing

(Eny Kusumawati, SE., Ak.)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UMS

(Dr. H. Triyono, M.Si.)

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
KELUAR**

(Studi Pada Perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta)

ARDY KURNIAWAN NUGROHO

B200080041

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SURAKARTA**

Abstract

The development of globalization has many effects on business world. Human resources is the only one organization important asset that can make another resources moving. Human resources can also influence the efficiency and effectivity of their organization. That reasons make company realize about the labour investment value as human resources to make it doesn't have any effects turnover intention from a company. Turnover intention might be influenced by some factors such as job insecurity, organization commitment, and job satisfaction.

This research result is to analyzing the influence of job insecurity, organization commitment, and job satisfaction to turnover intention (study to the nurse of RS. PKU Muhhamadiyah Surakarta).

Sample on this research is 71 respondents. The method of sample data taking is using Slovin formula. The data analyze is using multiple regression analyze supported by determination test (R^2), F test, T test.

*Key words: job insecurity, organization commitment, job satisfaction,
turnover intention .*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan yang rujukan yang mendukung upaya kesehatan puskesmas. Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Implikasinya, Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya. Di sisi lain, suatu organisasi perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada keinginan keluar (Andini, 2006).

Penelitian ini mereplikasi penelitian Rachmayani dan Suyono (2007) yang berjudul pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap pengunduran diri pekerja dan mereplikasi penelitian Triyanto (2009) dengan judul *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan (*turnover intention*). Adapun penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar (Studi Pada Perawat RS PKU. Muhammadiyah Surakarta)”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2002) dalam Wening (2005) mendefinisikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang

diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan mencerminkan derajat kepada karyawan yang merasa pekerjaan mereka terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu.

2.2. Komitmen Organisasional

Menurut Robins (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Sedangkan menurut Ikhsan dan Ishak (2005: 35) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai:

- a. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
- b. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
- c. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Rivai (2004: 475) Secara teoritis, faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur karyawan yaitu: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, kondisi pekerjaan.

2.4. Keinginan Keluar

Mathis dan Jackson (2001) mendefinisikan *turnover* sebagai proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Keinginan keluar (*Turnover intention*) mengarah

pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi psikologis karyawan dengan menunjukkan rasa tidak aman atau tidak nyaman karena ada suatu tekanan atau dorongan dari pihak luar.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005), Rachmayani dan Suyono (2007), Wulandari (2010) yang sudah melakukan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar. Berdasarkan peneliti-peneliti sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis:

H₁: Ada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar.

Komitmen organisasional menurut adalah kondisi seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hal ini berarti individu dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi selalu berusaha menghilangkan untuk keluar dari organisasi. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Siswanti (2005), Narimawati (2006), Rachmayani dan Suyono (2007), Rohman (2009), Wulandari (2010) dan Rahayu (2011). Berdasarkan penelitian terdahulu penulis mengajukan hipotesis:

H₂: Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan keluar.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan niat perilaku terhadap suatu pekerjaan.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2005), Narimawati (2006), Rachmayani dan Suyono (2007), Rohman (2009), Triyanto (2009), Wulandari (2010) dan Rahayu (2011). Berdasarkan

uraian diatas dan beberapa penelitian terdahulu maka penulis mengajukan hipotesis:

H₃: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Ini merupakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory reseach*) dengan menggunakan metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer. Data yang berhubungan dengan variabel penelitian, dikumpulkan dari perusahaan dengan kuisisioner.

3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Djarwanto (1994: 107) populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat yang bekerja di RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus rumus slovin (Sekaran, 2006).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = nilai kritis karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

Jadi setelah dihitung dan dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden.

3.3. Pengukuran Variabel

No	Variabel Penelitian	Jumlah Pertanyaan
1.	Ketidakamanan Kerja	5
2.	Komitmen Oganisasional	12
3.	Kepuasan Kerja	8
4.	Keinginan Keluar	5

Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 sampai 5 yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

4. ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data sebagai berikut:

- Analisis regresi berganda,
- Uji Statistik dengan menggunakan Uji t, Uji ketepatan model dengan menggunakan Uji F serta Koefisien Determinasi (R^2).
- Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas serta Multikolinearitas.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.1 Uji Validitas

NO	VARIABEL	r_{hitung}	r_{tabel}	Jumlah pertanyaan	Ket
1.	Ketidakamanan Kerja	0,752-0,877	0,279	5	Valid
2.	Komitmen Organisasional	0,315-0,788	0,279	12	Valid
3.	Kepuasan Kerja	0,513-0,810	0,279	8	Valid
4.	Keinginan Keluar	0,768-0,872	0,279	5	Valid

Keterangan: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan valid. Ini dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} serta nilai signifikansi 5%.

5.1.2 Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Ketidakmana Kerja	0,8486	Reliabel
2.	Komitmen Organisasional	0,8992	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0,8409	Reliabel
4.	Keinginan Keluar	0,8938	Reliabel

Keterangan: Data Primer Diolah, 2012

Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari kriteria yang ditetapkan

5.2. Uji Asumsi Klasik

5.2.1 Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Residual	0,537	0,935	Normal

Keterangan: Data Primer Diolah, 2012,

Dari diatas diperoleh nilai *kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0,537 dengan nilai sig atau *p-value* sebesar 0,935 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,935 > 0,05$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa residual model regresi terdistribusi normal.

5.2.2 Heterokedastisitas.

Variabel	Prob.	Kesimpulan
Ketidakamanan Kerja	0,989	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	0,208	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,986	Bebas Heteroskedastisitas

Keterangan: Data Primer Diolah, 2012,

probabilitas masing-masing variable lebih besar dari 0,05 hal ini dapat menunjukkan masing-masing variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel diatas tidak memiliki varian yang sama untuk seluruh pengamatan atas variabel independen.

5.2.3 Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Ketidakamanan Kerja	0,947	1,056	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,480	2.084	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,470	2.127	Bebas Multikolinieritas

Keterangan: Data Primer Diolah, 2012

Pada tabel 5 diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel berada disekitar angka 1-2 dan mempunyai tolerance mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen bebas dari masalah multikolinieritas artinya bahwa tidak adanya hubungan linier diantara variabel-variabel independen dalam model regresi.

5.3 Uji Hipotesis

Variabel	Koef. Reg.	T _{hitung}	Prob.	Simpulan
Konstanta	24,210	8,415	0,000	
Ketidakamanan Kerja	0,562	8,824	0,000	H ₁ diterima
Komitmen Organisasional	-0,132	-2,140	0,038	H ₂ diterima
Kepuasan Kerja	-0,251	-2,034	0,048	H ₃ diterima
$R^2 = 0,700$ $\text{Adj } R^2 = 0,680$ $F_{\text{hitung}} = 35,693$ $\text{Prob } F = 0,000$				

Keterangan: Data Primer Diolah, 2012

1. Uji F merupakan uji model secara keseluruhan diperoleh nilai F_{hitung} untuk sebesar 35,693 dengan taraf sig 5%. Oleh karena itu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka model regresi fit.
2. Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,680 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabel ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar sebesar 68%. Sisanya sebesar 32% keinginan keluar dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen menerangkan variabel dependen. ketidakamanan kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,824 > 1,960$) pada taraf signifikan 5% dengan $p < 0,05$, maka H₁ diterima. Komitmen organisasional memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,140 > -1,960$) pada taraf signifikan 5% dengan $p < 0,05$, maka H₂ diterima. Kepuasan kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,043 > -1,960$) pada taraf signifikan 5% dengan $p < 0,05$, maka H₃ diterima.

5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. Diperoleh hasil uji hipotesis yang dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis 1.

Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar dengan nilai signifikan 0,000. Semakin tidak aman dalam kerja maka semakin tinggi keinginan keluar.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wening (2005), Rachmayani dan Suyono (2007), dan Wulandari (2010) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar.

2. Hasil Uji Hipotesis 2.

Komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan keluar terbukti dengan nilai signifikan 0,038. Semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah keinginan untuk keluar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yang pernah dilakukan oleh Siswanti (2005), Narimawati (2006), Rachmayani dan Suyono (2007), Rohman (2009), Wulandari (2010) dan Rahayu (2011).

3. Hasil Uji Hipotesis 3.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan keluar dengan nilai signifikan 0,048. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan keluar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahyono (2005), Narimawati (2006), Rachmayani dan Suyono (2007), Rohman (2009), Triyanto (2009), Wulandari (2010) dan Rahayu (2011).

6. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari analisis data yang dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan keluar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi untuk ketidakamanan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,824 signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi H_1 terbukti kebenarannya.
2. Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan keluar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi untuk komitmen organisasional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,140 signifikan sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Jadi H_2 terbukti kebenarannya.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi untuk kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,034 signifikan sebesar 0,048 lebih besar dari 0,05. Jadi H_3 terbukti kebenarannya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya penulis mengharapkan agar penulis selanjutnya menambahkan variabel, misalnya: jumlah pendapatan (gaji) atau gaya kepemimpinan sehingga mempunyai kemampuan untuk digenerasikan.
2. Penelitian lain disarankan untuk menggunakan metode wawancara atau observasi langsung kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol sehingga tidak terjadi bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Arikunto dan Suharsimi. 1990. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Cahyono, Dwi. September 2005. *Pengaruh Mentoring Terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja Serta Niatan Untuk Pindah (Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik)*. SNA VIII Solo.
- Daromes, Fransiskus Eduardus. Agustus 2006. *Keadilan Organisasional dan Intenitas Turnover Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia*. Jurnal Maksi Vol. 6, No 2.
- Djarwanto. 1994. *Statistik Sosial Ekonomi*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar. 2004. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Undip: Semarang.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Ishak Muhammad. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indrianto, Nur dan Supono Bambang. 1999. *Metodologi Peneliian Bisnis*. Yogyakarta:BPFE.
- Irwandi, Soni Agus. "Analisis Variabel-variabel Predictors Job Insecurity Terhadap Keinginan Keluar". Optimal, Vol. 6 No. 1, Oktober 2008: 49-62.
- Kurniasari, L. 2004. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.

- Latifah, Ifah. 2009. *Pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Akuntan Publik di Indonesia)*. SNA XII. Palembang.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Minner, J. B., 1998. *Organizational Behavior, Performance an Produktivity*, New York: Random Hause, Inc.
- Mobley. W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Narimawi, Umi. 2006. *Pengaruh Kesesuaian Iindividual Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen organisasi terhadap keinginan Keluar*. Jurnal Trikonomika FE UNPAS vol 5, nol : 63 – 80.
- Novliadi, Fery. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Di Tinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. Makalah. Universitas Sumatra Utara: Medan.
- Nugraha, Adhian. 2010. *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi FE Universitas Diponegoro.
- Rachmayani dan Suryono, Joko. 2007. *Pengaruh Ketidakamanan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Pengunduran Diri Pekerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen vol 7, no 1:121-134.
- Rahayu. 2011. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Niat Berpindah Auditor*. Simposiun Nasional Akuntansi XIV. Aceh. 2011. Sipe_10.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi I*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi ,Aplikasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Rohman, Abdul. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah (Studi Pada Karyawan Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah)*. Jurnal FE UNSIL, Vol. 4, No. 1.
- Sekaran, Umar. 2006. *Research Methods For Business*. Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, Hendy. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta:STIE
- Siswanti, Yuni. Juni 2005. *Pengaruh Multidimensi Komitmen Organisasi TerhadapIntense Keluar Dalam Setting Perawat di Yogyakarta*. Jurnal Empirika, Vol 18 No. 1.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarto. 2009. *Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan Untuk Menyurutkan Niat Keluar*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 11 No 2 September hal 116 – 125.
- Sunjono dan Harsono. Januari 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. Jurnal Sosiohumanika, Vol. 16, No. 1.
- Trisnaningsih, Sri. Mei 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 6, No. 2.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Goog Governence, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X. Makasar.

- Triyanto, Agus. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4.
- Toly, Agus Arianto. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 3, No. 2, November 2001: 102 – 125
- Utami, Intiyas. Muchamad Syafruddin dan Rr. Sri Handayani. *Pengaruh Tekanan Etis Terhadap Konflik Organisasional-Profesional dan Work Out Comes (Studi Empiris pada Akuntan Publik se-Indonesia)*. SNA IX. Padang.
- Wening, Nur. 2005. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) sebagai Dampak Restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Intensi keluar Survivor*. Jurnal Empirika, Vol. 18 No 1 Juni hal 35 - 51.
- Wulandari, Fitri. 2010. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Pengunduran Diri Pekerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Nirmala Sari Sukoharjo)*. Skripsi FE Universitas Muhammadiyah Surakarta.